



APMI CONFIMI IMPRESA MODENA

FIM – CISL

UILM - UIL

ACCORDO TERRITORIALE

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 12/02/2015, presso la sede di Apmi Confimi Impresa Modena, si sono incontrati:

Confimi Impresa Meccanica Modena, Unione di categoria settoriale di Apmi Confimi Impresa Modena, aderente a Confimi Impresa Meccanica, rappresentata dal Presidente Enrico Malagoli, e dagli imprenditori delegati alle Relazioni industriali e sindacali, Sig. Sergio Pettenati e Dott.ssa Stefania Denti, assistiti dal Dott. Sandro Campani e dal dott. Michele Fioraio, Ufficio Relazioni Industriali e Sindacali di Apmi Confimi Impresa Modena

e

FIM – CISL e UIL – UILM della provincia di Modena, nelle persone dei Segretari provinciali Sigg. Claudio Mattiello e Alberto Zanetti.

Premesso che:

1. Confimi Impresa Meccanica Modena ha manifestato la disponibilità a sperimentare l'introduzione di una contrattazione territoriale di secondo livello, ad adesione volontaria da parte delle aziende associate, a contenuto normativo ed economico, così come previsto dal C.C.N.L. Confimi Impresa Meccanica – Fim/Cisl – Uilm/UIL del 1° ottobre 2013;
2. Fim-Cisl e Uilm-UIL territoriali, hanno valutato positivamente detta disponibilità, anche allo scopo d'introdurre dei contenuti innovativi;
3. Le Parti, al fine di favorire lo sviluppo occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti dalla crisi economica in atto, oltre che aiutare la competitività delle imprese metalmeccaniche, sostenere la flessibilità e l'ottimizzazione dei costi, incoraggiare il concorso attivo dei dipendenti, anche con un miglioramento dei trattamenti economici individuali rispondenti ai benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti, richiamano i seguenti contenuti e previsioni del C.C.N.L. Confimi Impresa Meccanica – Fim/Cisl – Uilm/UIL del 1° ottobre 2013:

punto I – PREMESSA;

punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO;

punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO *Contrattazione territoriale;*

punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO *Intese modificative;*

punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO *Elemento retributivo annuo;*

art. 44 – *Elemento retributivo annuo.*

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue:

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1. Le Parti concordano:

- a. che il presente accordo ha carattere sperimentale;

- b. sul pieno rispetto ed osservanza di quanto previsto al punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, *Contrattazione territoriale*, comma 5, del C.C.N.L. del 1° ottobre 2013 Confimi Impresa Meccanica/ Fim Cisl/ Uilm Uil;
- c. che nelle imprese, ove sia già presente la contrattazione di secondo livello, non si procederà alla disdetta di quanto in essere per aderire al presente accordo, così come, successivamente alla data di sottoscrizione presente accordo, la contrattazione aziendale stipulata dopo la data di sottoscrizione del presente accordo, sostituirà quest'ultimo;
- d. che possono applicare il presente accordo, le imprese associate ad Apmi Confimi Impresa Modena che applicano il C.C.N.L. Confimi Impresa Meccanica – Fim/Cisl – Uilm/Uil del 1° ottobre 2013.
- 1.2.** Le imprese che volontariamente intenderanno applicare il presente accordo, dovranno darne informazione preventiva scritta a Confimi Impresa Meccanica Modena e la stessa informerà le Organizzazioni Sindacali firmatarie al fine di esperire il proprio percorso informativo, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 72. – Assemblea del sopra richiamato C.C.N.L. Il presente accordo è immediatamente applicabile in tutte le sue parti, eccetto che per gli istituti ove è prevista una specifica regolamentazione e/o tempistiche diverse, una volta terminata la procedura di validazione prevista al punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, *Intese modificative*, comma 3, del C.C.N.L. Confimi Impresa Meccanica/ Fim Cisl/ Uilm Uil del 1° ottobre 2013.

2. MERCATO DEL LAVORO: CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

2.1. Le Parti, nell'ambito della propria autonomia negoziale e nel rispetto delle procedure previste dal sopra richiamato C.C.N.L.,

al fine di:

- ridurre/limitare l'utilizzo di altre forme contrattuali non stabili previste dalla normativa vigente;
- ricercare soluzioni e strategie il più vicino possibili alle caratteristiche ed alle esigenze delle aziende del settore metalmeccanico che applicano il citato C.C.N.L. ed associate al sistema di Apmi Confimi Impresa Modena;

visto:

- l'art. 5, comma 4-ter, del d.lgs. n. 368/2001;
- l'art. 8 d.l. n. 138/2011, convertito in l. n. 148/2011, Titolo III – Misure a sostegno dell'occupazione-;
- la l. n. 78/2014 - conversione in legge, con modificazioni recanti disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a del 1° ottobre 2013 carico delle imprese, del d.l. n. 34/2014;

considerata:

- la grave crisi occupazionale che continua a registrare, in Emilia - Romagna, un numero crescente di lavoratori che hanno perso il lavoro o ne sono alla ricerca;

concordano, in via sperimentale e per tutta la durata del presente accordo, quanto segue.

2.2. I limiti quantitativi dei lavoratori che possono essere assunti con contratto acausale a tempo determinato, fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. per gli assunti per attività stagionali, tenuto conto che il computo degli occupati è costituito dai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e dagli assunti con contratto di

apprendistato, all'attivazione di ogni singolo rapporto di lavoro a tempo determinato, sono concordati nelle seguenti misure:

da 0 a 4 dipendenti, è confermata la previsione ex art. 1, comma 1., del d.lgs. n. 368/2001, ovvero n. 1 contratto di lavoro tempo determinato attivabile
da 5 a 25 dipendenti, contratti di lavoro a tempo determinato attivabili pari al 25% del numero degli occupati come sopra determinato
da 26 a 49 dipendenti, contratti di lavoro a tempo determinato attivabili pari al 30% del numero degli occupati come sopra determinato
da 50 dipendenti e oltre, contratti di lavoro a tempo determinato attivabili pari al 20% del numero degli occupati come sopra determinato

- 2.3.** Le frazioni decimali derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui al punto 2.2. sono arrotondate all'unità superiore.
- 2.4.** Sono esenti dalle limitazioni indicate al punto 2.2, le assunzioni con contratto a termine di lavoratori/lavoratrici con età uguale o superiore a 45 anni.
- 2.5.** Non concorrono al raggiungimento dei limiti di cui al punto 2.2., fissati per i contratti a tempo determinato, i contratti in somministrazione.
- 2.6.** Qualora a seguito di processi di fusioni e/o incorporazioni, anche con la nascita di un nuovo soggetto giuridico, il numero dei lavoratori assunti con contratto acausale a tempo determinato dovesse essere superiore ai limiti quantitativi previsti al precedente punto 2.2., il rientro nei limiti, così come fissati al punto 2.2., dovrà avvenire entro 36 mesi dalla conclusione del processo di fusione e/o incorporazione.
- 2.7.** Nella fase di avvio di nuove società e/o attività, pur riferendosi a imprese esistenti e operanti, gli assunti con contratto acausale a tempo determinato non sottostanno ad alcun limite quantitativo e prescindono dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato per i primi 24 mesi dall'attivazione della prima assunzione.
- 2.8.** Sono esclusi dai limiti, oltre a quanto già prevede la legge, gli assunti con contratto acausale a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti aventi diritto alla conservazione del posto o che abbiano trasformato temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 2.9.** In deroga art. 5, comma 4-bis, d.lgs. n. 368/2001, la durata del contratto acausale a termine che può essere stipulato in deroga assistita, non sarà superiore agli otto mesi.
- 2.10.** Gli intervalli temporali tra le assunzioni a termine, effettuate ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001, sono fissati in 5 giorni e 10 giorni rispettivamente per i contratti a termine con una durata fino a sei mesi o di durata superiore ai sei mesi.
- 2.11.** Allo scopo di creare un percorso virtuoso nel concorrere a un'inversione di tendenza, per quanto nella disponibilità dei sottoscrittori del presente accordo, si concorda quanto segue.

2.11.1. Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà riconosciuto, se raggiunto l'obiettivo concordato, il Premio Territoriale di Risultato denominato PTR, nella misura del 50% il secondo anno e nella misura del 100% il terzo anno, dall'assunzione. Il Premio di Risultato Territoriale con Obiettivi Aziendali, denominato PRA, se raggiunto, sarà riconosciuto nella quantità e misura indicata ai successivi punti, riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno, per tutta la durata del presente accordo.

3. ISTITUZIONE DEL PREMIO TERRITORIALE DI RISULTATO

3.1. Le Parti convengono di istituire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 67, della l. n. 247/07 e successive modifiche e/o integrazioni, un Premio Territoriale di Risultato (PTR) e un Premio di Risultato Territoriale con Obiettivi Aziendali (PRA), riferiti agli esercizi 2015, 2016 e 2017, con erogazione annuale in dipendenza del raggiungimento di obiettivi di miglioramento generale e complessivo rispetto alle attuali condizioni di competitività e redditività aziendale, di qualità della prestazione professionale dei lavoratori, tali da consentire una redistribuzione dei risultati acquisiti.

3.2. Il PTR e il PRA adottati ai sensi di quanto previsto nei punti precedenti, potranno essere in ogni momento integralmente sostituiti da un accordo successivo di carattere collettivo, stipulato a livello aziendale.

3.3. Con il presente accordo, le Parti, intendono sperimentare, per il tempo definito al punto 6. DURATA, uno strumento utile a creare uno spazio comune tra azienda e lavoratori al fine di avviare un percorso di promozione partecipativa atto a consolidare e a migliorare sia la performance dell'impresa sia le attese dei lavoratori. Dopo ampio confronto sulle possibili soluzioni, le Parti hanno individuato i parametri di riferimento utili ai fini della determinazione del Premio di Risultato Territoriale (PTR) e del Premio di Risultato Territoriale con Obiettivi Aziendali (PRA).

3.4. Premio Territoriale di Risultato (PTR): indicatori

3.4.1. Successivamente al primo anno di vigenza (2015) del presente accordo, comunque entro il mese di marzo del 2016, l'Osservatorio Paritetico, di cui al successivo punto 4. procederà alla raccolta dei dati delle aziende aderenti al presente accordo, al fine di determinare la media degli indicatori concordati e verificarne, l'anno successivo (2017), il miglioramento, non negativo, eventualmente conseguito, quale obiettivo territoriale, rispetto all'anno precedente (2016 sul 2015) e a seguire nel 2018 si verificheranno i risultati di miglioramento, non negativo, conseguiti nel 2017 sul 2016. Gli indicatori della Produttività territoriale (P.T.) e dell'Indice specifico della produttività (I.S.P.) saranno dati dai seguenti rapporti:

$$\text{Produttività territoriale (P.T.)} = \frac{\text{Ore lavorate aziende aderenti}}{\text{Ore teoriche lavorabili aziende aderenti}}$$

$$\text{Indice specifico della produttività (I.S.P.)} = \frac{\text{Fatturato medio aziende aderenti}}{\text{n° medio dei dipendenti aziende aderenti}}$$

3.4.2. Il PTR, come sopra definito e calcolato, avrà un importo annuale pari a €. 480,00 lordi e il peso dei singoli indicatori è pari al 50% dell'importo totale concordato.

3.5. Premio Territoriale di Risultato con Obiettivi Aziendali (PRA): indicatori

3.5.1. Miglioramento dell'indice di redditività = margine operativo lordo/ricavi delle vendite:
l'obiettivo aziendale sarà collegato all'aumento del rapporto tra il Margine Operativo Lordo e i Ricavi delle vendite, a tal fine si specifica che la misura dell'andamento del M.O.L. sui ricavi delle vendite è espressa dalla percentuale risultante dal rapporto:

(Valore Aggiunto meno costi del Personale meno altri costi di struttura)
M.O.L./R.V.= -----
Ricavi delle vendite

3.5.2. Il parametro di riferimento, sarà costituito dal superamento del sopra indicato rapporto, rilevato in sede aziendale in ciascun anno di vigenza del presente accordo, in relazione all'indice dichiarato dall'azienda all'atto dell'adesione al PRA. Si precisa che nella determinazione del parametro suddetto, non dovranno essere considerati gli oneri per leasing aziendali.

3.5.3. Miglioramento dell'indice di performance aziendale (P.A.):
L'obiettivo aziendale sarà collegato all'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente e a tal fine si specifica che l'indicatore è dato dal rapporto tra il Valore Aggiunto e il numero dei dipendenti mediamente occupati nell'anno di riferimento:

P.A. = V.A./ numero medio dipendenti occupati

3.5.4. All'atto della prima adesione le aziende dichiareranno, con comunicazione all'Osservatorio di cui al successivo punto 4., i valori di riferimento rilevati nel 2014, e comunque dell'anno precedente all'adesione, sia per l'indice di redditività (M.O.L.) sia per l'indice della performance aziendale (P.A.) calcolati come concordato ai punti 3.5.1. e 3.5.3.

3.5.5. Il PRA come sopra definito e calcolato, avrà un importo annuale pari complessivamente a €. 720,00 lordi e il peso dei singoli indicatori è pari al 50% dell'importo totale concordato, ovvero €. 360,00 lordi e €. 360,00 lordi.

3.6. Mancato miglioramento parziale e/o totale degli indici del premio territoriale di risultato con obiettivi aziendali (PRA)

3.6.1. Qualora si costati il mancato miglioramento di un indice tra quelli individuati ai punti 3.5.1. o 3.5.3., è istituito, per la parte del premio mancante, un importo pari a €. 140,00/anno lordi che sarà riparametrato a livello individuale come definito al successivo punto 3.7.

3.6.2. Qualora si costati il mancato miglioramento di entrambi gli indici tra quelli individuati ai punti 3.5.1. e 3.5.3., in sostituzione, è istituito un importo complessivo pari a €.

300,00/anno lordi. Detto importo, sostitutivo, sarà riparametrato a livello individuale come definito al successivo punto 3.7.

3.7. Riparametrazione del Premio di Risultato Territoriale e del Premio di Risultato Territoriale con Obiettivi Aziendali

3.7.1. Il miglioramento, non negativo, degli indici concordati, compreso le ulteriori specifiche sopra riportate, sarà riparametrato a livello individuale, in funzione del numero di eventi di assenza, moltiplicandone il valore conseguito a livello aziendale per il coefficiente K, sulla base della seguente tabella:

Eventi individuali di assenza	Parametro K
da 1 a 3	1
da 4 a 5	0,75
da 6 a 8	0,50
dal nono evento	0,30

3.7.2. Saranno considerati "eventi", agli effetti del presente accordo, le assenze risultanti dalle registrazioni obbligatorie di cui all'art. 39 del d.l. n. 112/2008, supportate, ove previsto, dai certificati che di volta in volta saranno rilasciati dagli uffici, Enti o strutture mediche:

- assenze ingiustificate;
- malattie e infortuni non sul lavoro;
- infortuni sul lavoro derivanti dal mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) o comunque da omissione di norme e/o procedure di sicurezza, regolarmente contestate ai sensi dell'art. 7 l. n. 300/1970 al diretto interessato.

3.7.3. Nel conteggio non rientreranno gli eventi determinati da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, pur se intervallate e discontinue nel tempo ma che consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa. La rilevazione di ogni singolo evento non terrà conto della durata dello stesso e dal diritto alla conservazione del posto. Per le malattie, la continuazione di un singolo evento oltre la durata registrata inizialmente, non costituirà un nuovo e autonomo evento, agli effetti del presente accordo.

3.8. Erogazione del Premio di Risultato Territoriale (PTR) e del Premio di Risultato Territoriale con obiettivi aziendali (PRA)

3.8.1. Il PTR e il PRA che saranno determinati con riferimento ai parametri concordati, saranno erogati con la retribuzione del mese di giugno, nell'anno successivo a quello di riferimento, salvo specifica regolamentazione, come precedentemente riportato.

3.8.2. Il PTR e PRA saranno di competenza nell'anno di erogazione.

3.8.3. Ai dipendenti che cessano il proprio rapporto di lavoro nell'anno 2016, prima della comunicazione/verifica dei risultati, sarà riconosciuto, se spettante, quanto previsto al punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO *Elemento retributivo annuo* e all'art. 44. *Elemento retributivo annuo* del C.C.N.L. richiamato nei punti precedenti. Per gli anni successivi, 2017 e 2018, nel caso in cui il dipendente cessi il proprio rapporto di lavoro, prima della comunicazione/verifica dei risultati, si farà riferimento all'ultimo dato conosciuto.

- 3.8.4.** Il PTR e il PRA competeranno a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione. Saranno in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionati in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata per intero.
- 3.8.5.** Ai lavoratori con contratto di lavoro a part-time il PTR e il PRA saranno riconosciuti in proporzione all'orario di lavoro concordato.
- 3.8.6.** Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, il PTR e il PRA saranno riconosciuti in proporzione diretta al servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio ancorché di più contratti a termine. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà computata per intero.
- 3.8.7.** Il PTR e il PRA, come definiti nel presente punto 3., sono onnicomprensivi di tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti poiché se n'è già tenuto conto nella fase di quantificazione degli stessi.
- 3.8.8.** Il PTR e/o il PRA sono sostitutivi, ovvero assorbono, quanto previsto dal C.C.N.L. al punto III – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO *Elemento retributivo annuo* e all'art. 44 – *Elemento retributivo annuo*.

3.9. Cause sospensive del premio di risultato

- 3.9.1.** Le aziende che successivamente all'adesione al presente accordo, dovessero versare in oggettive difficoltà, economiche e/o finanziarie, e che a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere individuabili in:
- 1) procedure concorsuali, anche stragiudiziali;
 - 2) procedure di riduzione del personale ex artt. 4 e 24 l. n. 223/91;
 - 3) procedure per cessazione di attività e liquidazione societaria;
 - 4) ricorso alla C.I.G.S. e/o al Contratto di solidarietà difensivo;
 - 5) richieste aziendali per il differimento dell'aumento dei minimi contrattuali come previsto nel C.C.N.L. Confimi Impresa Meccanica – Fim/Cisl – Uilm/Uil del 1° ottobre 2013;
- potranno non applicare il presente accordo, rispetto all'anno di maturazione, previa comunicazione alle R.S.U. e/o OO.SS. provinciali firmatarie, e a Apmi Confimi Impresa Modena e successivo esame congiunto da attivare su richiesta delle OO.SS. entro 7 giorni dalla comunicazione. L'esame si espletterà c/o l'Osservatorio Paritetico Provinciale di cui al successivo punto 4., entro 20 giorni dalla richiesta dello stesso. Con la non applicazione del presente accordo, dovuta alle cause sospensive di cui al presente articolo, è ripristinato quanto previsto dal CCNL all'art. 44 - *Elemento retributivo annuo*.

4. OSSERVATORIO PARITETICO PROVINCIALE

- 4.1.** E' costituito un Osservatorio Paritetico Provinciale formato da due rappresentanti di Apmi Confimi Impresa Modena e da un rappresentante ciascuno per FIM-CISL e UILM-UIL, allo scopo di monitorare le adesioni volontarie da parte delle aziende e i risultati relativi ai parametri di cui al punto 3. Istituzione del Premio Territoriale di Risultato, nonché ogni altra questione interpretativa o applicativa dello stesso.
- 4.2.** L'Osservatorio potrà disporre iniziative congiunte per il monitoraggio dell'andamento produttivo e occupazionale nella piccola e media industria metalmeccanica della provincia di Modena e costituirà la sede privilegiata per la promozione e la valutazione di iniziative relative a situazioni di crisi aziendale o di settore, di progetti

di riqualificazione dei lavoratori e di progetti per la realizzazione di "azioni positive" ex art. 9 l. n. 53/2000.

- 4.3. L'Osservatorio si riunirà, di norma, ogni volta che una delle Parti lo richiederà, con un preavviso minimo di 15 giorni. L'Osservatorio, in ogni caso, si riunirà, per la comunicazione/verifica dei risultati, in apposito incontro entro il mese di marzo/aprile dell'anno:

2016 in riferimento ai risultati dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 (PRA) e raccolta dati delle aziende aderenti al fine di determinare la media degli indicatori concordati per il PTR

2017 in riferimento ai risultati (PTR e PRA) dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016

2018 in riferimento ai risultati (PTR e PRA) dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017

5. APPLICABILITA' DI NORME AGEVOLATIVE: AUTODICHIARAZIONE DELLE PARTI

- 5.1. Le Parti firmatarie dichiarano che il PTR e il PRA erogati con le modalità sopra descritte rispettano i requisiti previsti per l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali di legge.
- 5.2. Il presente Accordo verrà quindi depositato presso gli Uffici ed Istituti competenti agli effetti dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, comma 67, della l. n. 247/07 e successive integrazioni e modificazioni, nonché agli effetti dell'art. 3 del d.l. n. 318/96, convertito, con modificazioni, in l. n. 402/96 e delle norme che regolamentano la così detta "detassazione".

6. DURATA

- 6.1. Il presente accordo, stante la forte innovazione e la sperimentazione che le Parti hanno inteso apportare, ha durata triennale con riferimento agli anni 2015, 2016 e 2017. Pertanto terminerà di produrre i propri effetti alla data del 31 dicembre 2017, fatto salvo l'eventuale erogazione del Premio di Risultato Territoriale (PTR e PRA), se spettante, che sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno 2018.
- 6.2. Il presente accordo sarà comunque rinnovabile, nel rispetto dei principi di non sovrapposibilità e autonomia dei cicli negoziali, pertanto le piattaforme sindacali non potranno essere presentate nei sei mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla data di scadenza del C.C.N.L.
- 6.3. Stante la continua evoluzione degli argomenti e dei temi qui concordati, le Parti firmatarie, qualora ne ravvisassero l'esigenza, s'incontreranno per il necessario raccordo tra quanto qui concordato e la/le normativa/ve disciplinata dalla fonte superiore.

P. APMI Confimi Impresa Modena




p. Fim - Cisl Provinciale



p. Uilm - Uil Provinciale

